

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN (KASUS BAGIAN PENGOLAHAN PT. SURYA BRATASENA  
PLANTATION KECAMATAN PANGKALAN KURAS KABUPATEN  
PELALAWAN)**

By :  
Iin Murtafia & Suryalena  
[Iin.Murtafia@yahoo.co.id](mailto:Iin.Murtafia@yahoo.co.id)

Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Riau

Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

**Abstrak**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Penelitian ini berlokasi PT. Surya Bratasena Plantation. Yang terletak di Kelurahan Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan yang berjumlah 42 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi spearman dan uji-t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai  $r$  (koefisien korelasi) sebesar 0,705% artinya 70,5% variabel kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yang berarti  $H_0$  diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

# **RELATIONSHIP WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES ( CASE PROCESSING PART PT. SURYA BRATASENA PLANTATION DISTRICT OF PANGKALAN KURAS PELALAWAN)**

By :  
Iin Murtafia<sup>1</sup> & Suryalena<sup>2</sup>  
[Iin.Murtafia@yahoo.co.id](mailto:Iin.Murtafia@yahoo.co.id)

Mahasiswa Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau  
Dosen Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau  
Campus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

## ***Abstrack***

This study was to determine The Relationship Work Environment With Employee Job Satisfaction (Case Proccessing Part PT. Surya Bratasena Plantation District Of Pangkalan Kuras Pelalawan). This research is located in PT. Surya Bratasena Plantation. Which is located in the village of Sorek Districts Drain Base Pelalawan. This research population is all employess at PT. Surya Bratasena Plantation processing section numbering 42 people. Data analisis in this study using SPSS. Sampling technique is a method used census data and testing techniques used in this study include validity test validitas, test reliabilitas, analysis korelasi spearman and uji-t to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that the working environment has a significant relationship with job satisfaction of employees processing section PT. Surya Bratasena Plantation. Based on the results obtained by the value of  $r$  (correlation coefficient) of 0,705% means that 70,5% of employee satisfaction variable processing section PT. Surya Bratasena Plantation related to the work environment. The results of hypothesis testing found that  $t$ -count larger than  $t$ -table which means  $H_a$  accepted.

Keywords : Work Environment, Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Dalam perusahaan sangat dibutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa

dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya pencapaian perusahaan. untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius pula dari perusahaan. perusahaan harus menyadari bahwa tujuan dari

organisasi akan dapat dicapai dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan padanya.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara manusia satu dengan manusia lainnya. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah masalah lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan.

Untuk itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang akan terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya seperti produktivitas, turn over, prestasi kerja dan absensi.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan perasaan seseorang. Maka kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai

dimana mereka bekerja. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup . karyawan yang merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian kebutuhannya tidak terpenuhi.

Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan domina dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apapun, karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sebagai penunjang kerja karyawan begitu canggih. Pimpinan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari karyawannya terutama memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, baik menyangkut tempat bekerja maupun peralatan atau fasilitas-

fasilitas pekerjaan. Suatu organisasi khususnya perusahaan untuk mencapai tujuannya dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja pada karyawannya, karena dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugas dengan baik

PT. Surya Bratasena Plantation adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit serta pengolahannya menjadi CPO. Sebagai Perusahaan yang cukup besar PT. Surya Bratasena tidak bisa mengabaikan kepuasan kerja karyawannya, karena tentunya hal ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan masa yang akan datang. Banyaknya pesaing membuat PT. Surya Bratasena berusaha melakukan yang terbaik terutama lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja sehingga perusahaan tercapai tujuan perusahaan. Tentunya setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sehingga masih saja terlihat adanya indikasi kepuasan kerja masih kurang walaupun perusahaan sudah berusaha melakukan upaya menciptakan lingkungan yang kondusif.

PT. Surya Bratasena ini mempunyai karyawan yang terdiri atas karyawan kebun dan karyawan pabrik, namun dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari masing-masing bagian ini akan dipimpin oleh satu orang manajer yaitu manajer kebun dan manajer pabrik. Tetapi sebagai pimpinan puncak tetap dipimpin oleh seorang manajer puncak yaitu pimpinan keseluruhan dari pada perusahaan ini. Artinya baik manajer kebun maupun manajer pabrik tetap

bertanggung jawab kepada pimpinan puncak atau manajer puncak. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan penulis dalam mengambil data dan mencari informasi dari perusahaan maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada karyawan pabrik bagian pengolahan saja.

Lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja sendiri perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya yaitu selalu memperbaiki diri dan melakukan pembenahan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terlihat karena salah satu misi perusahaan dari PT. Surya Bratasena sendiri ialah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan kepada karyawannya. Mereka berpendapat bahwa lingkungan yang baik akan membawa keuntungan sendiri bagi perusahaan.

Dengan memiliki lingkungan yang nyaman dan kondusif secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas kerja dan kepuasan kerja, serta akan mempermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan ( wawancara dengan manajer pengolahan). Namun peneliti menemukan adanya indikasi yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja masih rendah yaitu rendahnya respon karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai contoh ini merupakan hasil pengamatan peneliti ada beberapa karyawan yang harus ditegur atasan terlebih dahulu baru mereka mau bergerak melakukan pekerjaannya dan masih ada karyawan yang tidak memakai helm pelindung. kembali pada penilaian lingkungan kerja adalah sesuatu dari sudut pandang mana karyawan menilainya sebab baik bagi perusahaan belum tentu baik bagi karyawan begitu pula sebaliknya.

PT. Surya Bratasena Plantation sendiri sudah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan cara menyediakan fasilitas dan perlengkapan sebaik mungkin yaitu mulai dari helm pelindung, alat peredam suara, sepatu boot, masker, serta perlengkapan lain demi menjaga keselamatan serta kesehatan karyawan. Dalam hal pelayanan kesehatan perusahaan juga memberikan fasilitas seperti klinik khusus karyawan PT. Surya Bratasena Plantation dan fasilitas lainnya disediakannya tempat bagi karyawan yang ingin beristirahat disebuah ruangan khusus, dan kebersihan lingkungan yang terjaga dengan baik. Selain itu pimpinan juga berusaha sedekat mungkin dengan karyawannya dengan cara sering melakukan diskusi

dengan karyawan pada saat jam istirahat berlangsung serta memberikan informasi yang lancar berkenaan dengan jadwal kerja sabtu dan minggu karena pada saat tidak ada buah masuk maka karyawan tidak bekerja, jika ternyata banyak buah masuk maka karyawan akan ditelpon untuk bekerja.

Namun saat ini masih ada perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaannya sehingga membuat menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan pada jangka pendek melainkan juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan pada jangka panjang yang mana akan banyak karyawan yang akan keluar (resign) dari perusahaan. Dan akan menjadi bomerang bagi perusahaan apabila yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berkompeten. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan dalam jangka panjang karena akan menurunkan produktivitas perusahaan. Hasil produksi yang diperoleh oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari employee Labor turn over dari tahun ketahunnya. Karena jika tingkat LTO karyawan meningkat dari tahun ketahunnya bisa dikatakan bahwa perusahaan tidak dapat menjaga kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui LTO karyawan PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Keluar Masuknya**  
**Karyawan (Employee Labor**  
**Turn Over) PT. Surya**  
**Bratasena Plantation Bagian**  
**Pengolahan Tahun 2010-2013**

*Sumber : PT. Surya Bratasena Plantation*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa di PT. Surya Bratasena Plantation dapat diketahui seringnya terjadi employee labor turn over atau keluar masuknya karyawan, terlihat dari tahun 2010 sampai tahun 2013 yang setiap tahunnya mengalami perubahan. Hal ini dapat berdampak buruk pada proses produksi.

Masih tingginya jumlah karyawan masuk dan keluar perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan karena apabila yang keluar adalah karyawan yang berkompeten maka perusahaan akan mengalami kerugian selain itu jika karyawan keluar tidak segera diganti maka

Sistem kerja karyawan PT. Surya Bratasena sebelum menjadi karyawan tetap mereka akan menyelesaikan masa pelatihan terlebih dahulu selama 3 bulan setelah itu langsung diangkat menjadi karyawan tetap. Untuk pengaturan jam kerja yaitu jam masuk dan jam pulang kerja karyawan pada Shift I mulai pukul 06.00 -18.00 WIB mulai kerja pada pukul 08.00 WIB dan istirahat pukul 12.00-14.00 WIB. Shift II mulai pukul 18.00-06.00 WIB. Mulai kerja aktif pukul 19.00-24.00 WIB lewat pukul 24.00 mereka akan bergantian kerja setiap 2 jam.

Berdasarkan data tingkat perputaran karyawan dan absensi karyawan PT. Bratasena Plantation bagian pengolahan atau berdasarkan latar belakang diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan seorang

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
		Keluar	Masuk		$T_{KK} = \frac{1}{2}(TKA1+TKA2)$
2010	52	11	3	44	22,9%
2011	35	8	15	42	21,0%
2012	50	12	10	48	24,5%
2013	45	13	10	42	30,2%

karyawan yang lain akan menanggung pekerjaan dari karyawan yang keluar sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara efektif.

karyawan. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dan menuangkan dalam bentuk penelitian

yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation bagian Pengolahan”**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk melihat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

## **A. Kerangka Teori**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut **Sarwoto (2001:31)** lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (**Nitisemito, 2000:193**).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangannya maupun sebagai kelompok (**Sedarmayanti, 2001:1**).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-

alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004:134**).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungannya tempat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi semangat bekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas-tugas tersebut akan dijalankan dengan baik apabila seseorang merasa nyaman berada dalam lingkungan tersebut.

adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah menurut **Sarwoto (2001:31)** lingkungan kerja yaitu :

1. **Perlengkapan dan Fasilitas**  
Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dn lain-lain.
2. **Lingkungan tempat kerja**  
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti tata ruang yang baik, cahaya dalam ruanagn yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain
3. **Suasana Kerja**  
Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisaasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja tidak jelas, saluran penegasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efesiennya pelaksanaan mekanisme kerja.



Selanjutnya menurut **Sedarmayanti (2001:21)** lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seorang karyawan bekerja dalam perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian karyawan wajib membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan , karna karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

b. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan kepuasan seorang karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)**, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## **2. Definisi Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan (**Isyandi, 2004:137**).

kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi

perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (**Martoyo, 2000:290**).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (**Handoko, 2000:193**).

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal pantas atau berhak baginya (**Faustino Cordoso Gomes, 2003:42**).

Masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal, diantaranya adalah (**martoyo, 2000:142**):

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Perputaran (turn over) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan
- e. Masalah-masalah personialia

## **3. Kepuasan Kerja, Perputaran Karyawan dan Absensi**

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran dan



absensi . kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan lebih tinggi. Karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain (**Handoko, 2000:197**).

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap refleksi atau sikap menyenangkan dari para karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai bila dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan telah mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai kepuasan kerja rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (**Moh As'ad, 2001:115**) yaitu:

- a. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi

penghargaan, ketentraman kerja, dan perasaan kerja.

- b. Faktor phisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan phisik lingkungan kerja dan kondisi phisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya.

## **B. Hipotesis**

Hipotesa merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat sebuah hipotesis yaitu Diduga Lingkungan Kerja Mempunyai Hubungan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan

## **C. Teknik Pengukuran**

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat yakni : SS, S, CS, KS, TS.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Bratasena plantation dengan kantor pusat di Jalan Hangtuah, Pekanbaru. Dalam upaya

menyelesaikan penelitian ini terutama untuk mendapatkan data-data yang yang diperlukan didalam proses penelitian, penulis memilih tempat penelitian yang berlokasi di Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

## 2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan pendapat Arikunto yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 sebaiknya dipilih semua yang biasa disebut dengan metode sensus tetapi apabila jumlah populasi terlalu besar maka diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 atau lebih. Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah sebesar 42 orang yaitu semua populasi dijadikan responden atau menggunakan metode sensus.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama karyawan dengan pimpinan dan rekan sekerja, sering tidaknya karyawan menunda pekerjaan pada jam kerja, serta keadaan lingkungan kerja.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, fasilitas kerja berbentuk tabel atau

laporan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

### a. Kuesioner

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumbernya yang diharapkan dapat memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

### b. Wawancara

Dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan serta asisten karyawan bagian pengolahan untuk memperoleh data-data yang sebenarnya.

## 5. Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Manfaat penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif ialah bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

### b. Analisis Korelasi *Spearman*

Analisis korelasi spearman digunakan sebagai alat mencari kuatnya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Analisa korelasi spearman dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur

korelasi dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat diinterpretasikan terhadap kuatnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel II**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisian	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan rendah
0,40-0,599	Hubungan sedang
0,60-0,799	Hubungan kuat
0,80-1,000	Hubungan sangat kuat

Adapun rumus korelasi *spearman* dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

- $\rho$  = koefisien korelasi *Spearman*  
 $b$  = selisih nilai dalam ranking  
 $n$  = jumlah sampel atau jumlah responden

#### c. Uji t

Pengujian dilakukan untuk mengambil kesimpulan. Untuk itu perlu diperiksa terlebih dahulu keberartian regresi itu sebagai satu kesatuan dan keberartian tiap koefesien regresi.

Langkah pengujiannya adalah :

1. Menetapkan hipotesis, kemudian memberikan besarnya nilai t-signifikan.
2. Membandingkan t-hitung dan t-tabel dan nilai t-signifikan yang diperoleh dengan nilai  $\alpha(0,05)$  pada level of significant 5%.

Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan benar, yang pengujiannya dilakukan pada masing-masing variabel. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga Lingkungan Kerja Mempunyai Hubungan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Surya Bratasena Plantation Bagian Pengolahan". Diketahui bahwa  $t$  hitung (5,093) >  $t$  tabel (2,021). Artinya adalah hipotesis dalam penelitian "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)" dapat diterima.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan

#### **E. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.**

**Tabel. III**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Lingkungan Kerja Pada**  
**PT. Surya Bratasena Plantation**  
**Kecamatan Pangkalan Kuras**  
**Kabupaten Pelalawan**

No	Dimensi	Skor
1	Perlengkapan dan Fasilitas	330
2	Lingkungan Tempat Kerja	367
3	Suasana Kerja	314
<b>Jumlah</b>		<b>1011</b>

*Sumber : Olahan Peneliti, 2015*

**F. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.**

**Tabel. IV**  
**Rekapitulasi Tanggapan**  
**Responden Terhadap Kepuasan**  
**Kerja Karyawan Pada PT.**  
**Surya Bratasena Plantation**  
**Kecamatan Pangkalan Kuras**  
**Kabupaten Pelalawan.**

No	Dimensi	Skor
1	Faktor Psikologis	488
2	Faktor Fisik	509
3	Faktor Finansial	516
<b>Jumlah</b>		<b>1513</b>

*Sumber : Olahan Peneliti, 2015*

**G. Uji Validitas Kuisioner**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 42 orang, maka nilai  $r$ -tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - 2$ . Jadi  $df = 42 - 2 = 40 = 0,304$ . Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah pada kolom *item-total statistics* (*corrected item - total correlation*). Dan diketahui nilai  $r$  hitung  $\geq 0,304$ . Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

**Tabel. V**  
**Hasil Uji Validitas Kuisisioner**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keputusan</b>
LingkunganKerja	LK1	0,589	0,304	Valid
	LK2	0,803	0,304	Valid
	LK3	0,628	0,304	Valid
	LK4	0,803	0,304	Valid
	LK5	0,662	0,304	Valid
	LK6	0,740	0,304	Valid
KepuasanKerja	KK1	0,610	0,304	Valid
	KK2	0,820	0,304	Valid
	KK3	0,590	0,304	Valid
	KK4	0,732	0,304	Valid
	KK5	0,654	0,304	Valid
	KK6	0,561	0,304	Valid
	KK7	0,633	0,304	Valid
	KK8	0,583	0,304	Valid
	KK9	0,834	0,304	Valid

*Sumber : Olahan Peneliti, 2015*

#### **H. Uji Reliabilitas Kuisisioner**

Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan  $r_{tabel}$  nya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar atau reliabilitas atau konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**

**Tabel VI**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
LingkunganKerja	0,787	0,60	Reliabel
KepuasanKerja	0,841	0,60	Reliabel

*Sumber : Olahan Peneliti, 2015*

## **I. Penutup**

### **a. Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis korelasi *spearman* diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Melalui pengujian Uji-t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan dapat diterima. Hal ini berarti jika semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja, demikian sebaliknya.

### **b. Saran**

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja agar tetap kondusif, karena lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan merupakan aset

perusahaan yang tidak boleh diabaikan begitu saja karena tanpa karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Siharsimi, 2006, *Metode Penelitian Sosial*
- Fathoni, Abdulrrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi 2. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan

- pertama, Unri Press, Pekanbaru.
- Isyandi, B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Mangkunegara, A A. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Munandar, Ashar sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. jakarta : UI Pers.
- Moch, As'ad, 2001, *Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty, Yogyakarta.
- Nasution, M, N, 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan, &Sunarto,H. *Pengantar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara, 2008.
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Samarsono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta